

**ANALISIS IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI PADA KINERJA PEGAWAI DI
PUSAT DATA TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI
BIDANG RADIO, TV, DAN FILM**

Dewi Amara Khairunnisa

Muhammad Sufyan Abdurrahman,. S.Sos., M.M

Program Studi S1 Ilmu Komunikasi

Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom Jl. Telekomunikasi Terusan Buah Batu,
Bandung, Jawa Barat, 40257

Email: dewiamarak@students.telkomuniversity.ac.id,

muhammadsufyan@telkomuniversity.ac.id

ABSTRAK

Komunikasi merupakan suatu rangkaian kegiatan menyampaikan pesan atau informasi yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain untuk mencapai sebuah *feedback*. Komunikasi dilakukan baik antar individu, kelompok, organisasi, dan perusahaan sekali pun. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan pasti terdapat iklim komunikasi organisasi yang terbentuk, termasuk di Pusat Data Teknologi dan Komunikasi (Pusdatin).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lima nilai penting dari iklim komunikasi organisasi di Pusdatin yaitu nilai dukungan; nilai partisipasi dalam pembuatan keputusan; nilai kepercayaan, keyakinan, keandalan; nilai keterbukaan; dan nilai tujuan kinerja tinggi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dan menggunakan paradigma konstruktivis. Penelitian dilakukan dengan melakukan wawancara kepada tiga informan. Penulis menarik kesimpulan bahwa di Pusdatin kurang mengoptimalkan lima nilai penting dari iklim komunikasi organisasi tersebut.

Kata kunci: Komunikasi, Komunikasi Organisasi, Iklim Komunikasi Organisasi

ABSTRACT

Communication is an activity to deliver messages or information from someone to another to achieve feedback. Communication is carried out by individuals, between groups, organizations, and companies. In an organization or company there must be climate of organizational communication that is formed, including on Pusat Data Teknologi dan Komunikasi (Pusdatin).

The purpose of this research is to find out that the climate of organization on Pusdatin from the five important values. There are the value of support; the value of participate to make decision; the value of trust, confidence, and reliability; the value of information disclosure; and the value of high performance goals. The research method in this study is a qualitative method, and uses a constructivist paradigm. The study was conducted by interviewing three informants.

The researcher concludes that Pusat Data Teknologi dan Komunikasi (Pusdatin) does not optimize the essential values of the organization communication climate.

Keyword: *Communication, Climate of communication, Climate of Organization Communication.*

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sering kali komunikasi yang dilakukan tidak mencapai sasaran, bahkan menyimpang mendapati dari tujuan berkomunikasi itu sendiri. Untuk itulah, banyak dilaksanakan penelitian-penelitian bidang komunikasi untuk membantu manusia mengerti, mengapa komunikasi itu gagal dan faktor-faktor apa saja yang menjadikan komunikasi itu berhasil. Penelitian-penelitian komunikasi yang dilaksanakan tidak hanya berkisar pada komunikasi antar individu, namun juga pada kelompok-kelompok. Kelompok dapat berupa kelompok kecil, yaitu kelompok yang jumlah anggotanya terdiri lebih dari dua orang. Sedangkan kelompok besar berupa organisasi. Organisasi sebagai suatu sistem memiliki seperangkat peraturan dan norma-norma sendiri.

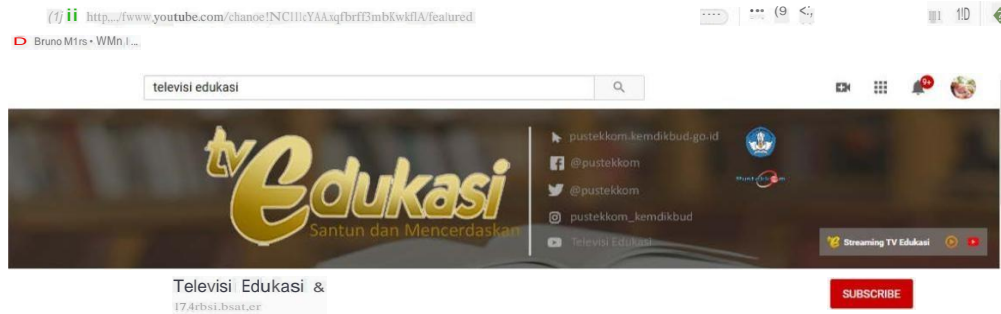
Pentingnya komunikasi bagi manusia tidak dapat dipungkiri, sama halnya dengan suatu organisasi juga perusahaan. Hadirnya komunikasi yang baik dalam sebuah organisasi, maka organisasi tersebut dapat berjalan dengan lancar dan berhasil mencapai tujuan. Aktivitas komunikasi di dalam sebuah organisasi sangat penting demi terciptanya iklim yang harmonis antara karyawan dalam suatu organisasi. Adanya sikap saling pengertian antar individu dapat menumbuhkan kerjasama yang baik. Tujuan inilah yang memang diharapkan dapat menumbuhkan kerjasama yang baik. Tujuan inilah yang memang diharapkan agar kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik pula.

Iklim komunikasi organisasi pada suatu perusahaan atau instansi dapat timbul permasalahan, hal ini dapat diketahui penulis dari testimoni hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan salah satu pegawai Pusdatin pada bagian Suara Edukasi, peneliti menemukan adanya suatu permasalahan yang disebabkan iklim komunikasi organisasi antara atasan dan bawahan, demikian pula halnya permasalahan antara bawahan dengan bawahan. Permasalahan iklim komunikasi organisasi antara atasan dan bawahan yaitu: (1) Kepala Pusdatin sering menyampaikan informasi di dalam rapat dengan tidak lengkap sehingga pegawai Pusdatin tidak dapat memberikan tanggapan yang sesuai, (2) Kepala Pusdatin sering memberikan arahan yang terlalu panjang dan tidak jelas sehingga pegawai Pusdatin merasa kebingungan dengan maksud arahan yang disampaikan, (3) Kepala Pusdatin sering menegur pegawai yang terlambat masuk kerja tanpa mempertimbangkan empati sehingga menyebabkan rasa sakit hati dari pegawai yang bersangkutan, (4) Kepala Pusdatin sering menyampaikan arahan atau tugas dengan bahasa yang rumit dan susah dimengerti oleh pegawai Pusdatin, dan (5) Kepala Pusdatin juga sering menegur karyawan yang berbuat kesalahan dengan sifat arogan dan tidak sopan.

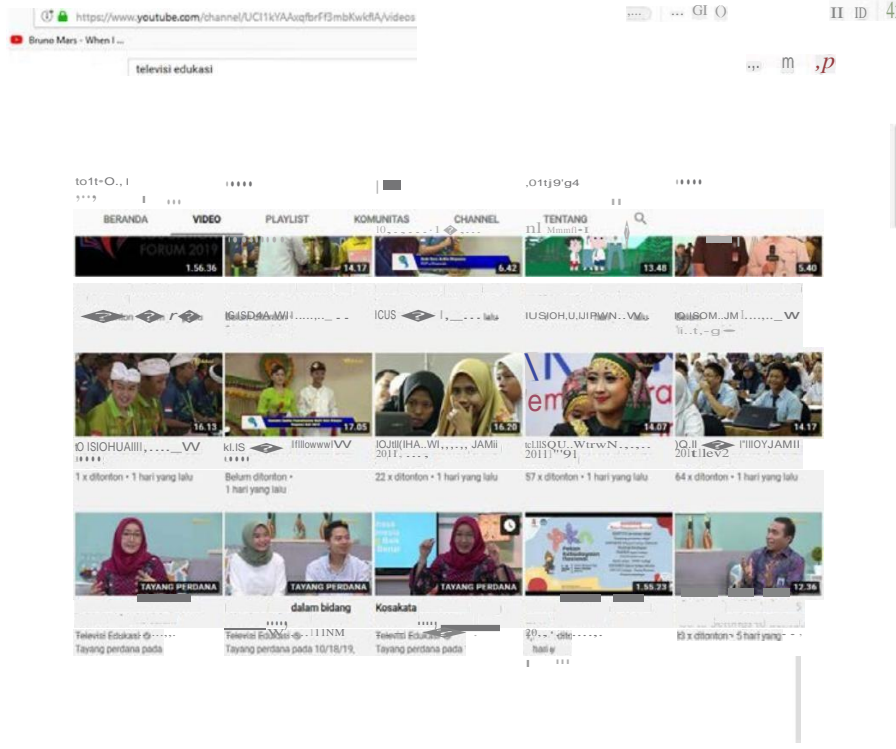
Permasalahan iklim komunikasi organisasi yang lain antara bawahan dengan bawahan di Pusdatin yaitu tidak adanya respon dari sesama pegawai tentang *playlist* yang disiarkan dan diputar oleh Suara Edukasi, kurang adanya kerjasama antar pegawai dalam memproduksi suatu konten, kurangnya komunikasi yang baik antara pegawai senior dan pegawai baru terkait *job description*, yang mana pegawai senior tentunya lebih paham mengenai prosedur atau kebiasaan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan pegawai yang masih baru cenderung masih kekurangan atau minim informasi mengenai *job description* yang menjadi tanggung jawabnya. Adanya kesenjangan komunikasi antara

pegawai lama dengan pegawai baru yang seringkali menimbulkan *miss communication* karena dalam berkomunikasi tentang pekerjaan kurang dilakukan dengan baik sehingga pegawai baru sering melakukan kesalahan.

Fakta menunjukkan bahwa Pusat Data Teknologi dan Informasi bidang Radio, TV, dan Film atau biasa disingkat dengan Pusdatin tersebut kurang mendapat perhatian dari masyarakat Indonesia, hal ini dibuktikan dengan jumlah *subscribers*, jumlah *viewers*, jumlah *followers*, dan jumlah *engagement* pada gambar berikut ini.



Gambar 1.1
Jumlah Subscriber Televisi Edukasi



Gambar 2
Jumlah Viewers Video YouTube Televisi Edukasi

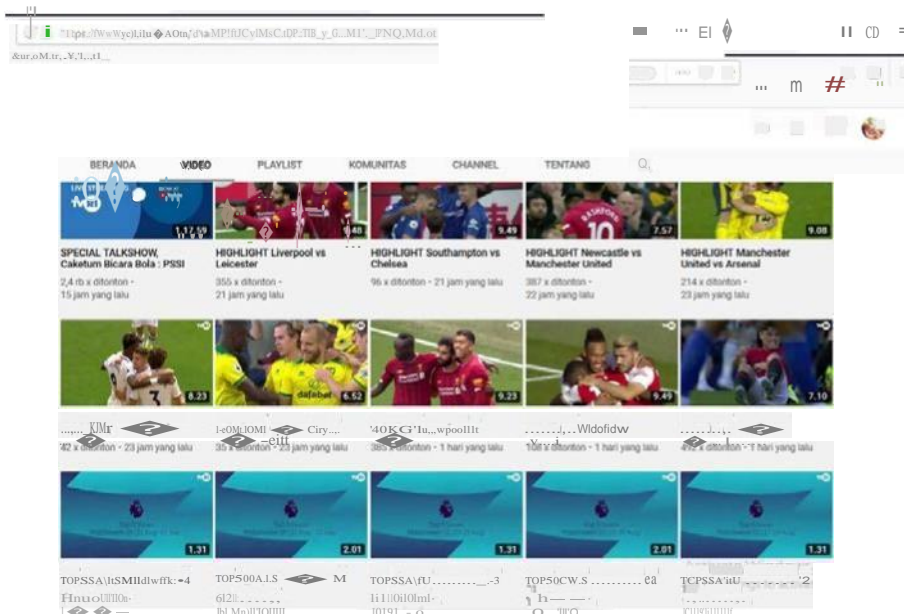
|

|

|



Gambar 3
Jumlah Subscriber Channel TVRI Nasional



Gambar 4
Jumlah Viewers Video YouTubr TVRI Nasional

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti merasa tertarik untuk menganalisis iklim komunikasi organisasi di Kantor Pusat Data Teknologi dan Informasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan bidang radio, TV, dan film yang terletak di Jl. RE. Martadinata KM. 15.5 Ciputat, Tangerang Selatan. 15411 dengan mengambil judul **“Analisis Iklim Komunikasi Organisasi di Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi Bidang Radio, TV, dan Film”**

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui nilai dukungan dari iklim komunikasi organisasi di Pusat Data Teknologi dan Informasi bidang Radio, TV, dan Film.

2. Mengetahui nilai partisipasi dalam pembuatan keputusan dari iklim komunikasi organisasi di Pusat Data Teknologi dan Informasi bidang Radio, TV, dan Film.
3. Mengetahui nilai kepercayaan, keyakinan, keandalan dari iklim komunikasi organisasi di Pusat Data Teknologi dan Informasi bidang Radio, TV, dan Film.
4. Mengetahui nilai keterbukaan dari iklim komunikasi organisasi di Pusat Data Teknologi dan Informasi bidang Radio, TV, dan Film.
5. Mengetahui nilai tujuan kinerja tinggi dari iklim komunikasi organisasi di Pusat Data Teknologi dan Informasi bidang Radio, TV, dan Film.

2. TINJAUAN PUSTAKA

1. Komunikasi

Komunikasi adalah kegiatan pengiriman pesan dari seseorang sebagai komunikator ke komunikan (manusia yang lain) yang bertujuan untuk mendapatkan timbal balik atau *feedback*. Menurut Everett M. Rogers dan Kincaid (1981) komunikasi merupakan suatu aktivitas yang dilakukan oleh dua insan atau lebih dengan membentuk serta melakukan pertukaran informasi antara satu dengan yang lain, hingga akhirnya akan tiba saat di mana pelaku komunikasi saling mengerti dan memiliki pemahaman yang mendalam.

2. Komunikasi Organisasi

Dalam jurnal karya Sulistiyo (2009), Robbins menyatakan bahwa saluran komunikasi menggambarkan media yang digunakan dalam proses kegiatan komunikasi pada konteks organisasional. Saluran komunikasi tersebut terbagi menjadi dua, yaitu saluran formal dan saluran informal. Oleh sebab itu, secara umum komunikasi organisasi terbagi menjadi dua bagian, yaitu komunikasi formal dan komunikasi informal

3. Organisasi

Menurut Lubis dan Husaini (1987) teori organisasi adalah sekumpulan aliran pemikiran berdasarkan dari hasil penelitian yang menjelaskan seputar ilmu pengetahuan tentang suatu sistem atau proses kerja sama antara dua manusia atau lebih secara teratur. Hal ini dilakukan untuk meraih cita-cita perusahaan yang telah ditentukan (Ruliana. 2016).

4. Iklim Organisasi

Nilai-Nilai Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim komunikasi organisasi mengarahkan pada lima nilai penting tersebut yang dinyatakan oleh Redding dalam buku karangan dalam buku karangan (Goldhaber, 1993) yaitu:

a. Nilai Dukungan

Nilai dukungan melihatnya dari segi bagaimana cara pandang anggota atau bawahan mengenai relasi komunikasi serta interaksinya dengan atasan yang merupakan cerminan dari nilai saling mendukung.

b. Nilai Partisipasi dalam Pembuatan Keputusan

Nilai ini menjelaskan bahwa komunikasi dengan atasan juga sangat penting dan berpengaruh, maka seluruh karyawan di posisi mana pun jabatannya tanpa terkecuali harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai problematika yang dihadapi oleh semua jangkauan kebijakan organisasi.

c. Nilai Kepercayaan, Keyakinan, Keandalan

Nilai kepercayaan, keyakinan, keandalan ini semestinya dapat disadari apabila seluruh anggota organisasi di semua tingkat berupaya semaksimal mungkin dalam mengembangkan dan mempertahankan relasi yang mempunyai nilai-nilai kepercayaan, nilai keyakinan, dan keandalan yang didukung oleh pernyataan dan sikap yang nyata.

d. Nilai Keterbukaan

Sejatinya nilai keterbukaan ini dilihat dari bentuk keterbukaan atau ketransparansian itu sendiri oleh sesama anggota organisasi.

e. Nilai Tujuan Kinerja Tinggi

Nilai dapat diindra apabila seluruh anggota dalam sebuah organisasi mampu membuktikan komitmen dalam mencapai visi misi dengan berkinerja tinggi, memiliki produktivitas anggota yang tinggi, kualitas yang terjamin.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian deskriptif kualitatif sehingga peneliti dengan leluasa menggali informasi secara mendalam kepada informan ketika melakukan pengumpulan data di lapangan. Subjek dalam penelitian ini adalah komunikasi organisasi dari para pegawai di Pusat Data dan Teknologi Informasi. Objek penelitian ini adalah iklim komunikasi komunikasi yang terjadi di Pusat Data dan Teknologi Informasi.

Dalam penelitian ini informan yang digunakan adalah Abdul Majid, Nur Arfah Mega, dan Subroto.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, Observasi dan Dokumentasi. Dalam penelitian ini ada beberapa tahapan dalam analisis data yaitu: data reduction (reduksi data), Data display (penyajian data), serta Conclusion Drawing/Verification (Penarikan Kesimpulan). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan ketiga keabsahan data yaitu triangulasi data, triangulasi sumber serta triangulasi waktu karena dalam penelitian harus melakukan pemeriksaan data yang diterima dari informan dengan keadaan lapangan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

- a. Analisis nilai dukungan dari iklim komunikasi organisasi di Pusat Data Teknologi dan Informasi bidang Radio, TV, dan Film

Nilai dukungan dari iklim komunikasi organisasi di Pusdatin belum terlaksana dengan baik yaitu relasi komunikasi dan interaksi antara pimpinan dan bawahan belum mencerminkan nilai saling mendukung sehingga bawahan belum dapat menganggap dirinya penting bagi Pusdatin. Hal tidak selaras dengan teori nilai dukungan iklim komunikasi organisasi yang dikemukakan oleh Redding (Goldhaber, 1993) yang menyebutkan pandangan anggota atau bawahan mengenai relasi komunikasi serta interaksinya dengan atasan merupakan cerminan dari nilai saling mendukung. Hal ini juga tidak selaras dengan teori komunikasi yang menyatakan bahwa komunikasi merupakan kegiatan pengiriman pesan dari komunikator kepada komunikan yang bertujuan untuk mendapatkan timbal balik (Everett M. Rogers dan Kincaid, 1981).

- b. Analisis nilai partisipasi dalam pembuatan keputusan dari iklim komunikasi organisasi di Pusat Data Teknologi dan Informasi bidang Radio, TV, dan Film

Nilai partisipasi dari iklim komunikasi organisasi di Pusdatin belum terlaksana dengan baik yang ditandai dengan belum adanya kredibilitas dari pimpinan Pusdatin untuk mendengarkan pendapat dari bawahan serta pegawai Pusdatin belum seluruhnya dilibatkan untuk berkonsultasi dan berkomunikasi tentang permasalahan yang dihadapi oleh pegawai. Hal ini tidak selaras dengan teori nilai partisipasi dalam pembuatan keputusan yang dikemukakan oleh Redding (Goldhaber, 1993) yaitu seluruh karyawan di mana pun posisi jabatannya harus diajak berkomunikasi dan

berkonsultasi mengenai problematika yang dihadapi. Hal ini juga tidak selaras dengan teori tujuan organisasi karena tanpa adanya pertukaran informasi antara pimpinan dan bawahan maka Pusdatin tidak dapat mencapai pada tujuan organisasi karena komunikasi merupakan elemen utama dari organisasi (Ruliana, 2016).

- c. Analisis nilai kepercayaan, keyakinan, keandalan dari iklim komunikasi organisasi di Pusat Data Teknologi dan Informasi bidang Radio, TV, dan Film

Nilai kepercayaan, keyakinan, keandalan dari iklim komunikasi organisasi di Pusdatin belum terwujud yang ditandai dengan belum adanya upaya yang maksimal dari seluruh pimpinan dan bawahan Pusdatin untuk mengembangkan dan mempertahankan nilai-nilai kepercayaan, keyakinan dan keandalan dengan sikap yang nyata. Pimpinan Pusdatin belum sepenuhnya percaya terhadap bawahan saat mengerjakan pekerjaannya sehingga bawahan belum memiliki rasa percaya diri dan semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini tidak selaras dengan teori nilai kepercayaan, keyakinan keandalan yang dikemukakan oleh Redding (Goldhaber, 1993) yaitu seluruh anggota organisasi di semua tingkat wajib berupaya maksimal dalam mengembangkan dan mempertahankan relasi yang mempunyai nilai-nilai kepercayaan, nilai keyakinan, dan keandalan yang didukung oleh pernyataan dan sikap yang nyata. Hal ini selaras dengan teori saluran komunikasi yang dikemukakan oleh Robbins (Sulistyo, 2009) yaitu saluran komunikasi menggambarkan media yang digunakan dalam proses kegiatan komunikasi terbagi menjadi dua yaitu saluran formal dan saluran informal.

- d. Analisis nilai keterbukaan dari iklim komunikasi organisasi di Pusat Data Teknologi dan Informasi bidang Radio, TV, dan Film

Nilai keterbukaan dari iklim komunikasi organisasi di Pusdatin belum terlaksana dengan maksimal ditandai dengan belum adanya komunikasi formal dan informal yang mengandung nilai keterbukaan. Pegawai Pusdatin belum mampu mengkoordinasikan pekerjaan yang melibatkan pegawai dari divisi yang berbeda dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Hal ini tidak selaras dengan teori nilai keterbukaan yang dikemukakan oleh Redding (Goldhaber, 1993) yaitu anggota organisasi seharusnya dapat mengakses informasi yang berhubungan secara langsung dengan pekerjaannya dengan mudah yang berkaitan dengan pekerjaan masing-masing anggota. Hal ini juga tidak selaras dengan teori fungsi umum dari komunikasi organisasi yaitu pimpinan Pusdatin belum memberikan penjelasan secara mendetail

kepada bawahan sebagai komunikasi tentang penjabaran tanggung jawab dan *jobdesc* yang wajib dilaksanakan oleh bawahan. (Ruliana, 2016).

- e. Analisis nilai tujuan kinerja tinggi dari iklim komunikasi organisasi di Pusat Data Teknologi dan Informasi bidang Radio, TV, dan Film

Nilai tujuan kinerja tinggi dari iklim komunikasi organisasi di Pusdatin belum tercapai dengan maksimal ditandai dengan tidak semua pegawai Pusdatin mempunyai komitmen untuk mencapai visi misi perusahaan, belum memiliki produktivitas yang tinggi, belum menjamin kualitas pekerjaan yang dilakukan serta belum menunjukkan atensi atau perhatian yang besar terhadap pegawai yang lain. Hal ini tidak selaras dengan teori nilai tujuan kinerja tinggi yang dikemukakan oleh Redding (Goldhaber, 1993) yaitu seluruh anggota organisasi di semua tingkat jabatan wajib membuktikan komitmen dalam mencapai visi misi dengan berkinerja tinggi, memiliki produktivitas anggota yang tinggi, kualitas yang terjamin, dan menunjukkan atensi yang besar pada anggota yang lain. Hal ini juga belum selaras dengan teori fungsi khusus komunikasi organisasi dengan tujuan mendapatkan timbal balik atau *feedback* berupa suatu kegiatan tindakan atau perilaku yang melibatkan seluruh kegiatan organisasi (Ruliana, 2016).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Analisis nilai dukungan dari iklim komunikasi organisasi di Pusat Data Teknologi dan Informasi bidang Radio, TV, dan Film
Relasi komunikasi dan interaksi antara pimpinan dan bawahan belum mencerminkan nilai saling mendukung sehingga bawahan belum dapat menganggap dirinya penting bagi Pusdatin. Tidak selaras dengan teori nilai dukungan iklim komunikasi organisasi yang dikemukakan oleh Redding (dalam Goldhaber, 1993) dan teori Everett M. Rogers dan Kincaid, 1981 yang membahas tentang proses kegiatan komunikasi.
2. Analisis nilai partisipasi dalam pembuatan keputusan dari iklim komunikasi organisasi di Pusat Data Teknologi dan Informasi bidang Radio, TV, dan Film

Belum ada kredibilitas dari pimpinan Pusdatin untuk mendengarkan pendapat dari bawahan serta pegawai Pusdatin belum seluruhnya dilibatkan untuk berkonsultasi dan berkomunikasi tentang permasalahan yang dihadapi oleh pegawai yang menunjukkan ketidak selarasan dengan teori nilai partisipasi dalam pembuatan keputusan yang dikemukakan oleh Redding dalam buku karangan (Goldhaber, 1993) dan teori tujuan organisasi (Ruliana, 2016).

3. Analisis nilai kepercayaan, keyakinan, keandalan dari iklim komunikasi organisasi di Pusat Data Teknologi dan Informasi bidang Radio, TV, dan Film

Nilai kepercayaan, keyakinan, keandalan dari iklim komunikasi organisasi di Pusdatin belum terwujud sehingga tidak selaras dengan teori nilai kepercayaan, keyakinan keandalan yang dikemukakan oleh Redding dalam buku karangan (Goldhaber, 1993) dan selaras dengan teori saluran komunikasi yang dikemukakan oleh Robbins (Sulistyo, 2009).

4. Analisis nilai keterbukaan dari iklim komunikasi organisasi di Pusat Data Teknologi dan Informasi bidang Radio, TV, dan Film

Pegawai Pusdatin belum mampu mengkoordinasikan pekerjaan yang melibatkan pegawai dari divisi yang berbeda dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Hal ini tidak selaras dengan teori nilai keterbukaan yang dikemukakan oleh Redding dalam buku karangan (Goldhaber, 1993) dan teori fungsi umum dari komunikasi organisasi (Ruliana, 2016).

5. Analisis nilai tujuan kinerja tinggi dari iklim komunikasi organisasi di Pusat Data Teknologi dan Informasi bidang Radio, TV, dan Film

Tidak semua pegawai Pusdatin mempunyai komitmen untuk mencapai visi misi perusahaan, belum memiliki produktivitas yang tinggi, belum menjamin kualitas pekerjaan yang dilakukan serta belum menunjukkan atensi atau perhatian yang besar terhadap pegawai yang lain. Tidak selaras dengan teori nilai tujuan kinerja tinggi yang dikemukakan oleh Redding dalam buku karangan dalam buku karangan (Goldhaber, 1993) dan teori fungsi khusus komunikasi organisasi (Ruliana, 2016).

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. **Saran Teoritis**

- a. Dibutuhkan penelitian juga observasi lebih lanjut mengenai iklim komunikasi organisasi yang baik dan benar agar mampu mengaplikasikan iklim komunikasi organisasi yang lebih berkualitas.
- b. Disarankan mengeksplorasi dari bermacam-macam sudut pandang mengenai iklim komunikasi organisasi.

2. Saran Praktis

- a. Manajemen waktu hendaknya dikelola dengan baik sehingga dapat meningkatkan iklim komunikasi organisasi antara pimpinan dengan bawahan.
- b. Keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan hendaknya lebih ditingkatkan sehingga kepercayaan dari bawahan terhadap pimpinan akan semakin meningkat.
- c. Keterbukaan iklim komunikasi organisasi hendaknya lebih ditingkatkan yang mencakup transparansi atau keterbukaan dalam komunikasi ke bawah antara pimpinan kepada bawahan dan keterbukaan komunikasi kepada rekan sekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Reza. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Jurnal UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Cangara, Hafied. 2016. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Erika F., Roosdiana. 2010. *Iklim Komunikasi Organisasi di Rumah Sakit Ibu Surakarta*. Jurnal Universitas Sebelas Maret.
- Goldhaber. 1993. *Organizational Communication* 6th Ed. USA: McGrawHill.
- Handayani, Fitri. 2018. *Analisis Komunikasi Organisasi di Junior Chamber International Chapter Kaltim*. Jurnal Universitas Mulawarman.
- Haris Dwi Rukmana, Sopiah and Elfia Nora. 2018. *The Impact of Organization Communication on Employee Performance Through Employee's Work Motivation at Pt. Putri Panda Unit Ii Tulungagung, East Jawa, Indonesia*. KnE Social Sciences.
- Ibrahim, Ibrahim. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Jaya, Indra. 2014. *Iklim Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Liliweri, A.M. 2013. *Dasar-Dasar Komunikasi Antar Budaya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Lubis, Hari. S.B. dan Martani Husaini. 1987. *Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro)*. Jakarta: Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial Universitas Indonesia.
- Miles, dan Huberman. *Tahapan Analisis Data* [Online]. Tersedia: https://www.researchgate.net/figure/Components-of-Data-Analysis-InteractiveModel-Source-Miles-Huberman1994_fig1_305769366 [Akses: 5 November 2019]
- Muhammad, Arni. 2004. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mulyana, Dedi. 2003. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: Rosda Karya.
- Nia Meitisaria, Agustina Hanafib, Zakaria Wahabc. 2018. *Analysis on the Effects of Organizational Communication Climate and Career Development toward Employee Performance with Job Satisfaction As an Intervening Variable (Study on HRD and General Division of Pt Pusri Palembang)*. www.ijsrp.org
- Pace, R. Wayne and Don F. Faules. (2002). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Rogers, Everett M., D. Lawrence Kincaid. 1981. *Communication Networks: Toward a New Paradigm for Research*. New York: Free Press.
- Ruliana, Poppy. (2016). *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Shannon, C & Weaver, W. 1949. *The Mathematical Theory of Communication*. Anbana: University of Illionis Press.
- Sidabutar, Felina Susianti. 2013. *Studi Korelasional mengenai Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Toba Samosir*. Jurnal Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyo, Heru. 2009. *Analisis Kepemimpinan Spiritual Dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Universitas Islam Sultan Agung.
- Yulistiana Rudianti, Hanny Handiyani, Luknis Sabri. 2013. *Peningkatan Kinerja Perawat Pelaksana Melalui Komunikasi Organisasi Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit*. Jurnal Universitas Indonesia.



